



**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

11.01.2019

№ 4-нпа

г. Новосибирск

О конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области, порядке ее работы и методике проведения конкурсов

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методике проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов»,

**П Р И К А З Ы В А Ю :**

Утвердить прилагаемые:

1. Порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области.

2. Методику проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области.

Министр

Е.М. Лещенко

УТВЕРЖДЕН  
приказом министерства сельского  
хозяйства Новосибирской области  
от 11.01.2019 № 4-нпа

**ПОРЯДОК**  
**работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение**  
**вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской**  
**области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и**  
**включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства**  
**Новосибирской области**

I. Общие положения

1. Порядок работы конкурсной комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области разработан в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 01.02.2005 № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 31.03.2018 № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов».

2. Конкурсная комиссия по проведению конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области (далее - конкурсная комиссия) является коллегиальным органом и осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

3. Конкурсная комиссия образуется для проведения конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области.

4. Конкурсная комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента

Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, Уставом Новосибирской области, законами Новосибирской области, нормативными правовыми актами Правительства Новосибирской области, а также настоящим Положением.

## II. Состав и сроки работы конкурсной комиссии

5. Конкурсная комиссия образуется приказом министерства сельского хозяйства Новосибирской области (далее - министерство).

6. Срок полномочий конкурсной комиссии составляет три года.

7. В состав конкурсной комиссии входят председатель, заместитель председателя и члены конкурсной комиссии, а также представители научных, образовательных и других организаций, приглашаемые в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой (далее - независимые эксперты), без указания персональных данных экспертов.

Для эффективного применения методов оценки обеспечивается участие в работе конкурсной комиссии специалистов в области оценки персонала, а также специалистов в определенных областях и видах профессиональной служебной деятельности, соответствующих задачам и функциям структурных подразделений министерства.

В состав конкурсной комиссии включаются представители общественного совета при министерстве сельского хозяйства Новосибирской области. Общее число представителей и независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

8. Председатель конкурсной комиссии:

планирует работу конкурсной комиссии;

утверждает повестку дня заседания конкурсной комиссии;

председательствует на заседании конкурсной комиссии с правом решающего голоса.

9. Заместитель председателя конкурсной комиссии исполняет полномочия председателя конкурсной комиссии в период его временного отсутствия.

10. Секретарь конкурсной комиссии:

формирует материалы к заседанию конкурсной комиссии;

информирует членов конкурсной комиссии и кандидатов о дате, времени и месте проведения заседания конкурсной комиссии, а также не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания знакомит членов конкурсной комиссии с материалами к заседанию конкурсной комиссии и результатами выполнения кандидатами конкурсных заданий;

ведет видео- и (или) аудиозапись заседания конкурсной комиссии;

на заседании конкурсной комиссии докладывает:

о кворуме,

о кандидатах, допущенных ко второму этапу конкурса,

об используемых методах оценки,  
о результатах предварительных конкурсных процедур;  
приглашает в индивидуальном порядке кандидатов;  
сообщает членам конкурсной комиссии краткую информацию о каждом кандидате, включая фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, последнее место работы кандидата;

оформляет решение конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в министерстве и (или) протокол заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв министерства по формам согласно приложениям 4 и 5 к методике проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и конкурса на включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области.

### III. Проведение заседаний конкурсной комиссии

11. Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

12. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей общего числа ее членов.

13. Конкурсная комиссия оценивает профессиональный уровень кандидатов исходя из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности гражданской службы, а также профессиональные и личностные качества кандидатов. В том числе оцениваются знания и умения, необходимые для исполнения должностных обязанностей.

14. Решение конкурсной комиссии по результатам проведения конкурса принимается на основании проведенных конкурсных процедур и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Решение принимается в день проведения заседания конкурсной комиссии в отсутствие кандидатов по итогам проведенных конкурсных процедур открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании конкурсной комиссии.

При равенстве голосов решающим является голос председателя конкурсной комиссии.

15. Конкурсная комиссия в день заседания принимает следующие решения:  
о признании одного из кандидатов победителем конкурса;  
об отсутствии победителя конкурса;  
о рекомендации для включения кандидата в кадровый резерв администрации по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы.

16. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв министерства.

17. Решение конкурсной комиссии и протокол заседания конкурсной комиссии содержат рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

18. Решение конкурсной комиссии и протокол заседания конкурсной комиссии подписываются председателем, заместителем председателя, секретарем и членами конкурсной комиссии, принявшими участие в заседании конкурсной комиссии.

---

УТВЕРЖДЕНА  
приказом министерства сельского  
хозяйства Новосибирской области  
от 11.01.2019 № 4-нпа

**МЕТОДИКА**  
**проведения конкурсов на замещение вакантной должности**  
**государственной гражданской службы Новосибирской области в**  
**министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и включение в**  
**кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области**

**I. Общие положения**

1. Настоящая методика направлена на повышение объективности и прозрачности конкурсной процедуры и формирование профессионального кадрового состава государственной гражданской службы Новосибирской области (далее – гражданская служба) при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области (далее – конкурсы, министерство).

2. Конкурсы проводятся в целях оценки профессионального уровня граждан Российской Федерации (государственных гражданских служащих) (далее – оценка), допущенных к участию в конкурсах (далее – кандидаты), а также их соответствия установленным квалификационным требованиям для замещения соответствующих должностей гражданской службы (далее – квалификационные требования).

**II. Подготовка к проведению конкурсов**

3. Подготовка к проведению конкурсов предусматривает выбор методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (далее – методы оценки) и формирование соответствующих им конкурсных заданий, при необходимости – актуализацию положений должностных регламентов государственных гражданских служащих министерства (далее – гражданские служащие) на вакантные должности гражданской службы, для замещения которых планируется объявление конкурсов.

4. Актуализация положений должностных регламентов гражданских служащих осуществляется структурным подразделением министерства, в чьей структуре находятся соответствующие должности гражданской службы, по согласованию с отделом кадровой политики.

5. Для оценки профессионального уровня кандидатов, их соответствия квалификационным требованиям в ходе конкурсных процедур могут

использоваться не противоречащие федеральным законам и другим нормативным правовым актам методы оценки, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата и иных письменных работ или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

6. Оценка соответствия кандидатов квалификационным требованиям осуществляется исходя из категорий и групп вакантных должностей гражданской службы (группы должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв) в соответствии с методами оценки согласно приложению 1 и описанием методов оценки согласно приложению 2 к настоящей методике.

7. Методы оценки должны позволить оценить профессиональный уровень кандидатов в зависимости от областей и видов профессиональной служебной деятельности, такие профессиональные и личностные качества, как стратегическое мышление, командное взаимодействие, персональная эффективность, гибкость и готовность к изменениям, – для всех кандидатов, а также лидерство и принятие управленческих решений – дополнительно для кандидатов, претендующих на замещение должностей гражданской службы категории «руководители» всех групп должностей и категории «специалисты» высшей, главной и ведущей групп должностей.

8. Члены конкурсной комиссии министерства (далее – конкурсная комиссия) вправе вносить предложения о применении методов оценки и формировании конкурсных заданий в соответствии с настоящей методикой.

9. Максимальный балл за выполнение каждого конкурсного задания и критерии, по которым будут оцениваться кандидаты установлены в приложении 2 настоящей методики.

### **III. Объявление конкурсов и предварительное тестирование претендентов**

10. Объявление о приеме документов для участия в конкурсе (далее – объявление о конкурсе) размещается на официальном сайте Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области, министерства сельского хозяйства Новосибирской области, а также на сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11. Объявление о конкурсе включает в себя помимо сведений, предусмотренных пунктом 6 Положения о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», сведения о методах оценки,

а также положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей, показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего.

12. В целях повышения доступности для претендентов информации о применяемых в ходе конкурсов методах оценки, а также мотивации к самоподготовке и повышению профессионального уровня претендента он может пройти предварительный квалификационный тест вне рамок конкурса для самостоятельной оценки им своего профессионального уровня (далее – предварительный тест), о чем также указывается в объявлении о конкурсе. Предварительный тест включает в себя задания для оценки уровня владения претендентами государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, Устава Новосибирской области, знаний и умений в сфере информационно-коммуникационных технологий.

13. Предварительный тест размещается на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации», доступ претендентам для его прохождения предоставляется безвозмездно.

14. Результаты прохождения претендентом предварительного теста не могут быть приняты во внимание конкурсной комиссией и не могут являться основанием для отказа ему в приеме документов для участия в конкурсе.

#### **IV. Проведение конкурсов**

15. Конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и о квалификации, прохождении гражданской или иного вида государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур.

16. В ходе конкурсных процедур проводится тестирование:

для оценки уровня владения государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, Устава Новосибирской области, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий;

для оценки знаний и умений по вопросам профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой формируется кадровый резерв).

17. С целью обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии.



18. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до начала ее заседания должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

19. При выполнении кандидатами конкурсных заданий и проведении заседания конкурсной комиссии по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись проведения соответствующих конкурсных процедур.

20. В ходе индивидуального собеседования конкурсной комиссией проводится обсуждение с кандидатом результатов выполнения им других конкурсных заданий, задаются вопросы с целью определения его профессионального уровня.

21. По окончании индивидуального собеседования с кандидатом каждый член конкурсной комиссии заносит в конкурсный бюллетень, составляемый по форме согласно приложению 3, результат оценки кандидата, при необходимости – с краткой мотивировкой, обосновывающей принятое членом конкурсной комиссии решение.

22. Принятие решения конкурсной комиссией об определении победителя конкурса без проведения очного индивидуального собеседования конкурсной комиссии с кандидатом не допускается.

23. Итоговый балл кандидата определяется как сумма среднего арифметического баллов, выставленных кандидату членами конкурсной комиссии по результатам индивидуального собеседования, других конкурсных заданий, и баллов, набранных кандидатом по итогам тестирования и выполнения иных аналогичных конкурсных заданий.

24. По результатам сопоставления итоговых баллов кандидатов секретарь конкурсной комиссии формирует рейтинг кандидатов.

Рейтинг кандидатов формируется на основе итогового балла каждого из кандидатов, определенного по сумме итоговых баллов кандидатов по результатам всех конкурсных процедур: 1 место в рейтинге занимает кандидат, набравший наибольший итоговый балл, далее места распределяются в порядке убывания итогового балла кандидатов.

25. Решение конкурсной комиссии об определении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы (кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв) принимается открытым голосованием простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании.

26. Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы по форме согласно приложению 4 к настоящей методике и протоколом заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса на включение в кадровый резерв по форме согласно приложению 5 к настоящей методике.

Указанное решение (протокол) содержит рейтинг кандидатов с указанием набранных баллов и занятых ими мест по результатам оценки конкурсной комиссией.

27. В кадровый резерв конкурсной комиссией могут рекомендоваться кандидаты из числа тех кандидатов, общая сумма набранных баллов которых составляет не менее 50 процентов максимального балла.

28. Согласие кандидата на его включение в кадровый резерв по результатам конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы оформляется в письменной форме либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
к методике проведения конкурсов на  
замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Новосибирской области в министерстве  
сельского хозяйства Новосибирской  
области и включение в кадровый резерв  
министерства сельского хозяйства  
Новосибирской области

**Методы оценки соответствия кандидатов квалификационным требованиям**

Категории должностей	Группы должностей	Методы оценки
Руководители	высшая	тестирование
	главная	индивидуальное собеседование
	ведущая	подготовка проекта документа написание реферата написание эссе анкетирование проведение групповых дискуссий
Специалисты	главная	тестирование
	ведущая	индивидуальное собеседование
	старшая	подготовка проекта документа написание реферата написание эссе анкетирование
Обеспечивающие специалисты	старшая	тестирование
	младшая	индивидуальное собеседование подготовка проекта документа написание реферата

		написание эссе
--	--	----------------

---

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к методике проведения конкурсов на  
замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Новосибирской области в министерстве  
сельского хозяйства Новосибирской  
области и включение в кадровый резерв  
министерства сельского хозяйства  
Новосибирской области

### **Описание методов оценки профессиональных и личностных качеств граждан (гражданских служащих), рекомендуемых при проведении конкурсов на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области и включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области**

#### **I. Тестирование**

Посредством тестирования осуществляется оценка уровня владения кандидатами на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области (далее – вакантная должность гражданской службы) и включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области (далее – кадровый резерв, министерство) государственным языком Российской Федерации (русским языком), знаниями основ Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации о государственной службе и о противодействии коррупции, знаниями и умениями в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также знаниями и умениями в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленными должностным регламентом.

При тестировании используется единый перечень вопросов.

Первая часть теста может состоять из нескольких блоков и формируется с учетом категорий и групп должностей гражданской службы, а вторая часть – по тематике профессиональной служебной деятельности исходя из области и вида профессиональной служебной деятельности по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой планируется объявление конкурса (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Тестовое задание должно содержать:

60 вопросов для кандидатов на должность гражданской службы категории "руководители" главной и ведущей группы должностей;

50 вопросов для кандидатов на должность гражданской службы категории "специалисты" главной, ведущей группы должностей;

40 вопросов для кандидатов на должность гражданской службы категории "обеспечивающие специалисты" старшей группы должностей.

Уровень сложности тестовых заданий возрастает в прямой зависимости от категории и группы должностей гражданской службы. Чем выше категория и группа должностей гражданской службы, тем больший объем знаний и умений требуется для их прохождения.

На каждый вопрос теста может быть только один верный вариант ответа.

На выполнение теста всем кандидатам по одной категории должностей предоставляется одинаковое время, по истечении которого тестирование считается законченным.

Оценка результатов тестирования, выполненного кандидатами, проводится по следующим критериям:

тестирование считается пройденным, если кандидат правильно ответил на 70 и более процентов заданных вопросов. Результат тестирования оценивается в отсутствие кандидатов в диапазоне от 0 до 6 баллов:

6 баллов, если даны правильные ответы от 95% до 100% вопросов;

5 баллов, если даны правильные ответы от 90% до 94% вопросов;

4 балла, если даны правильные ответы от 85% до 89% вопросов;

3 балла, если даны правильные ответы от 80% до 84% вопросов;

2 балла, если даны правильные ответы от 75% до 79% вопросов;

1 балл, если даны правильные ответы от 70% до 74% вопросов;

0 баллов, если даны правильные ответы до 70% вопросов. Результаты тестирования оформляются в виде краткой справки.

## **II. Анкетирование**

Анкетирование проводится по вопросам, составленным исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

В анкету включаются вопросы о выполняемых должностных обязанностях по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, профессиональных достижениях, мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и другое), в которых кандидат принимал участие, его публикациях в печатных изданиях, увлечениях, а также о рекомендациях и (или) рекомендательных письмах, которые могут быть предоставлены кандидатом.

Комиссия оценивает результаты анкетирования в отсутствие кандидатов в диапазоне от 0 до 3 баллов:

3 балла, если кандидат исполнял соответствующие профилю будущей профессиональной служебной деятельности должностные обязанности по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, имеет профессиональные достижения по профилю будущей

профессиональной служебной деятельности, в том числе в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, имеет публикации в печатных изданиях, имеет рекомендации и (или) рекомендательные письма, грамотно излагает письменную речь;

1 - 2 балла, если кандидат исполнял частично соответствующие профилю будущей профессиональной служебной деятельности должностные обязанности по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, имеет профессиональные достижения, в том числе в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, не имеет публикаций в печатных изданиях, излагает письменную речь с незначительными ошибками, не имеет рекомендаций и (или) рекомендательных писем;

0 баллов, если кандидат не исполнял аналогичные должностные обязанности по должностям, замещаемым в рамках ранее осуществляемой профессиональной деятельности, не имеет профессиональных достижений, в том числе в мероприятиях (проектах, форумах, семинарах и др.), в которых кандидат принимал участие, не имеет публикаций в печатных изданиях, излагает письменную речь со значительными ошибками, не имеет рекомендаций и (или) рекомендательных писем.

Итоговый балл кандидата по результатам анкетирования определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами комиссии.

### **III. Написание реферата**

Для написания реферата используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема реферата в случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии.

Реферат должен соответствовать следующим требованиям:

объем реферата – от 7 до 10 страниц (за исключением титульного листа и списка использованной литературы);

прифт – Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

Реферат должен содержать ссылки на использованные источники.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на реферат дается письменное заключение руководителя

структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата.

Конкурсная комиссия оценивает результаты написания реферата или иной письменной работы в отсутствие кандидатов в диапазоне от 0 до 5 баллов:

5 баллов (максимальный балл), если кандидат логически последовательно, в полном объеме, глубоко и правильно раскрыл тему, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения русским языком, аналитические способности, логичность мышления, обосновал представленные предложения по заданной теме, возможность их практической реализуемости, реферат соответствует установленным требованиям оформления;

3 - 4 балла, если кандидат логически последовательно, в достаточном объеме и правильно раскрыл тему, правильно использовал понятия и термины, показал хороший уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения русским языком, достаточные аналитические способности и логичность мышления, на достаточном уровне обосновал представленные предложения по заданной теме, возможность их практической реализуемости, но допустил неточности и незначительные ошибки, реферат соответствует установленным требованиям оформления;

1 - 2 балла, если кандидат последовательно, но не в полном объеме раскрыл тему, не всегда правильно использовал понятия и термины, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения русским языком, низкий уровень аналитических способностей и логичности мышления, не достаточно обосновал представленные предложения по заданной теме, возможность их практической реализуемости, допустил неточности и ошибки, реферат соответствует установленным требованиям оформления;

0 баллов, если кандидат не раскрыл содержание темы, неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения государственным языком, не показал аналитических способностей и логичность мышления, не представил или не обосновал представленные предложения по заданной теме, возможность их практической реализуемости, реферат не соответствует установленным требованиям оформления.

Итоговый балл кандидата по результатам написания реферата определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами комиссии.



#### IV. Написание эссе

Для написания эссе используются вопросы или задания, составленные исходя из должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв), а также квалификационных требований для замещения указанных должностей.

Тема эссе определяется руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв, и согласовывается с председателем конкурсной комиссии. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного реферата или иной письменной работы.

Эссе должно соответствовать следующим требованиям:

объем – не более одного листа формата А4;

шрифт – Times New Roman, размер 14, через одинарный интервал.

В случае проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы на эссе дается письменное заключение руководителя структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – заключение руководителя структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв. При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного эссе.

Конкурсная комиссия оценивает результаты написания реферата или иной письменной работы в отсутствие кандидатов в диапазоне от 0 до 5 баллов:

5 баллов (максимальный бал), тема эссе раскрыта полностью, четко выражена авторская позиция, имеются логичные и обоснованные выводы, на высоком уровне выполнено оформление работы;

3 - 4 балла, в целом тема эссе раскрыта; выводы сформулированы, но недостаточно обоснованы; недостаточно четко проявляется авторская позиция, грамотное оформление;

1 – 2 балла, тема раскрыта недостаточно полно; не выражена авторская позиция; отсутствуют выводы, имеются недостатки по оформлению;

0 баллов, тема эссе не раскрыта; материал изложен без собственной оценки и выводов, текстуальное совпадение всего эссе с каким-либо источником, то есть – плагиат.

Итоговый балл кандидата по результатам написания эссе определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами комиссии.

## V. Индивидуальное собеседование

В рамках индивидуального собеседования задаются вопросы, направленные на оценку профессионального уровня кандидата.

В этих целях с учетом должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв) составляется перечень вопросов по каждой вакантной должности гражданской службы (группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Предварительное индивидуальное собеседование может проводиться руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

О результатах проведения предварительного индивидуального собеседования в случае его проведения до заседания конкурсной комиссии конкурсная комиссия информируется проводившим его лицом в форме устного доклада в ходе заседания конкурсной комиссии.

Проведение индивидуального собеседования с кандидатом в ходе заседания конкурсной комиссии является обязательным.

При проведении индивидуального собеседования конкурсной комиссией по решению представителя нанимателя ведется видео- и (или) аудиозапись либо стенограмма проведения соответствующих конкурсных процедур, что позволяет сравнивать ответы и реакцию разных кандидатов на одни и те же вопросы для максимально объективного их учета, в том числе при дальнейших конкурсных процедурах.

Конкурсная комиссия выставляет баллы за индивидуальное собеседование в соответствии со следующими показателями:

Полнота и правильность ответа	и от 0 до 3 баллов	0 баллов - ответ на вопрос не дан или дан неверно; 1 - 2 балла – ответ не в полном объеме, имеются неточности; 3 балла - дан корректный ответ в полном объеме
грамотное изложение устного ответа и владение терминологией по теме	от 0 до 1 балла	0 баллов - грамотные и речевые нормы не соблюдены; 1 балл - ответ изложен грамматически верно с использованием необходимой терминологии
логичность	и от 0 до 1 балла	0 баллов - ответ не структурирован, в

структурированность ответа		ответе отсутствует логика; 1 балл - ответ структурирован, в ответе содержится логика
-------------------------------	--	--

Максимальный балл за прохождение индивидуального собеседования составляет 5 баллов.

## VI. Проведение групповой дискуссии

Проведение групповой дискуссии позволяет выявить наиболее подготовленных и обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами кандидатов.

Тема для проведения групповой дискуссии в случае проведения конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы определяется руководителем структурного подразделения министерства, для замещения вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, а в случае проведения конкурса на включение в кадровый резерв – руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

В целях проведения групповой дискуссии кандидатам предлагается конкретная ситуация, которую необходимо обсудить и найти решение поставленных в ней проблем.

В течение установленного времени кандидатом готовится устный или письменный ответ.

Ответы кандидатов изучаются лицами, организовавшими групповую дискуссию. Затем проводится дискуссия с участием указанных лиц, после завершения которой конкурсной комиссией принимается решение об итогах прохождения кандидатами групповой дискуссии.

Комиссия оценивает результаты проведения групповой дискуссии в отсутствие кандидатов по полноте и правильности предложенных решений, активности в ходе дискуссии, самостоятельности суждений, манере общения, навыкам публичного выступления, аналитическим способностям, логичности мышления, знанию русского языка и степени владения им в диапазоне от 0 до 5 баллов:

5 баллов, если кандидат полно и правильно раскрыл заданную тему, правильно использовал понятия и термины, показал высокий уровень владения русским языком, аналитические способности, логичность мышления, в ходе дискуссии проявил высокую активность, навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умение доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, высокую степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний;

4 балла, если кандидат в достаточном объеме и правильно раскрыл заданную тему, правильно использовал понятия и термины, показал хороший уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения русским языком,

достаточные аналитические способности и логичность мышления, в ходе дискуссии проявил достаточно высокую активность, хорошие навыки аргументированно отстаивать собственную точку зрения, умение доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, высокую степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, но допустил неточности и незначительные ошибки;

2 - 3 балла, если кандидат не в полном объеме раскрыл заданную тему, не всегда правильно использовал понятия и термины, показал средний уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения русским языком, средний уровень аналитических способностей и логичности мышления, в ходе дискуссии показал средний уровень активности, умения доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, среднюю степень владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний, допустил неточности и ошибки;

0 - 1 балл, если кандидат не раскрыл содержание заданной темы, неправильно использовал основные понятия и термины, допустил значительные неточности и ошибки, показал низкий уровень профессиональных знаний в соответствующей сфере, владения государственным языком, не показал аналитических способностей и логичность мышления, в ходе дискуссии не проявил активности, показал низкий уровень умения доказывать, убеждать, отстаивать свою правоту, владения навыками публичного выступления, умения полемизировать, культуры высказываний.

Итоговый балл кандидата по результатам проведения групповой дискуссии определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами комиссии.

## **VII. Подготовка проекта документа**

Подготовка кандидатом проекта документа позволяет на практике оценить знания и умения, необходимые для непосредственного исполнения им должностных обязанностей в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности, установленных должностным регламентом.

Кандидату предлагается подготовить проект ответа на обращение гражданина, проект нормативного правового акта (с прилагаемым проектом пояснительной записки) или иной документ, разработка которого входит в число должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы (по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв).

Оценка подготовленного проекта документа может осуществляться руководителем структурного подразделения министерства, на замещение вакантной должности гражданской службы в котором проводится конкурс, или руководителем структурного подразделения министерства, в котором реализуется область профессиональной служебной деятельности по группе должностей гражданской службы, по которой проводится конкурс на включение в кадровый резерв.

При этом в целях проведения объективной оценки обеспечивается анонимность подготовленного проекта документа.

Результаты оценки проекта документа оформляются в виде краткой справки.

Итоговая оценка выставляется по следующим критериям:

соответствие установленным требованиям оформления;

понимание сути вопроса, выявление кандидатом ключевых фактов и проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

отражение путей решения проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа, с учетом правильного применения норм федерального законодательства и законодательства Новосибирской области;

обоснованность подходов к решению проблем, послуживших основанием для разработки проекта документа;

аналитические способности, логичность мышления;

правовая и лингвистическая грамотность.

Конкурсная комиссия оценивает результаты подготовки проекта документа в отсутствие кандидатов по каждому критерию в диапазоне от 0 до 5 баллов:

5 баллов (максимальная оценка) - высокий уровень по всем критериям оценки;

4 балла - хороший уровень по всем критериям оценки, незначительные замечания, неточности;

2 - 3 балла - низкий уровень по всем или значительной части критериев, значительное количество ошибок, неточностей;

0 - 1 балл - не соответствует требованиям по всем критериям.

Итоговый балл кандидата по результатам подготовки проекта документа определяется как среднее арифметическое баллов, выставленных кандидату членами комиссии.

---

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**  
к методике проведения конкурсов на  
замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Новосибирской области в министерстве  
сельского хозяйства Новосибирской  
области и включение в кадровый резерв  
министерства сельского хозяйства  
Новосибирской области

**Конкурсный бюллетень**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

---

(полное наименование должности, на замещение которой проводится конкурс,

---

или наименование группы должностей, по которой проводится конкурс  
на включение в кадровый резерв)

Балл, присвоенный членом конкурсной комиссии кандидату  
по результатам индивидуального собеседования

(максимальный балл составляет \_\_\_\_\_ баллов)

Фамилия, имя, отчество кандидата	Балл	Краткая мотивировка выставленного балла (при необходимости)
1	2	3

---

(фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии)

---

(подпись)

---

ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к методике проведения конкурсов на  
замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Новосибирской области в министерстве  
сельского хозяйства Новосибирской  
области и включение в кадровый резерв  
министерства сельского хозяйства  
Новосибирской области

**РЕШЕНИЕ**  
**конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной**  
**должности государственной гражданской службы Новосибирской области**  
**в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области**

\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Новосибирской области в министерстве сельского хозяйства Новосибирской области

\_\_\_\_\_

(наименование должности с указанием структурного подразделения)

\_\_\_\_\_

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению победителя конкурса (заполняется по всем кандидатам)

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			



Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

---



---

5. По результатам голосования конкурсная комиссия признает победителем конкурса следующего кандидата

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Наименование вакантной должности гражданской службы

6. По результатам голосования конкурсная комиссия рекомендует к включению в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области

Фамилия, имя, отчество кандидата, рекомендованного к включению в кадровый резерв	Группа должностей гражданской службы

7. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

---

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

---



---

(подпись)

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Независимые эксперты

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Другие члены  
конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
к методике проведения конкурсов на  
замещение вакантной должности  
государственной гражданской службы  
Новосибирской области в министерстве  
сельского хозяйства Новосибирской  
области и включение в кадровый резерв  
министерства сельского хозяйства  
Новосибирской области

**ПРОТОКОЛ**  
**заседания конкурсной комиссии по результатам конкурса**  
**на включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства**  
**Новосибирской области**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(дата проведения конкурса)

1. Присутствовало на заседании \_\_\_\_\_ из \_\_\_\_\_ членов конкурсной комиссии

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии, присутствовавшего на заседании конкурсной комиссии	Должность

2. Проведен конкурс на включение в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области по следующей группе должностей государственной гражданской службы Новосибирской области

---

(наименование группы должностей)

3. Результаты рейтинговой оценки кандидатов

Фамилия, имя, отчество кандидата	Итоговый балл	Место в рейтинге (в порядке убывания)

4. Результаты голосования по определению кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области (заполняется по кандидатам, получившим по итогам оценки не менее 50 процентов максимального балла).

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего первое место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего второе место в рейтинге)			
Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

(фамилия, имя, отчество кандидата, занявшего третье место в рейтинге)			

Фамилия, имя, отчество члена конкурсной комиссии	Голосование		
	«за»	«против»	«воздержался»
Итого			

Комментарии к результатам голосования (при необходимости)

---



---



---



---

5. По результатам голосования конкурсная комиссия определяет следующего кандидата (кандидатов) для включения в кадровый резерв министерства сельского хозяйства Новосибирской области

Фамилия, имя, отчество кандидата, признанного победителем	Группа должностей гражданской службы

6. В заседании конкурсной комиссии не участвовали следующие члены комиссии

---

(фамилия, имя, отчество)

Председатель конкурсной комиссии

---

(подпись)

---

(фамилия, имя, отчество)

Заместители председателя  
конкурсной комиссии

---

(подпись)

---

(фамилия, имя, отчество)

---

(подпись)

---

(фамилия, имя, отчество)

Секретарь конкурсной комиссии

---

(подпись)

---

(фамилия, имя, отчество)

## Независимые эксперты

---

---

(подпись)

---

(фамилия, имя, отчество)

---

(подпись)

---

(фамилия, имя, отчество)

---

(подпись)

---

(фамилия, имя, отчество)

Другие члены  
конкурсной комиссии

---

(подпись)

---

(фамилия, имя, отчество)

---

(подпись)

---

(фамилия, имя, отчество)

---